اطروحة حول تكوين المعلمين

* ما هو أثر التكوين أثناء الخدمة على المعلمين؟

www.bahr-ansab.com

2013-01-07

حصريا على موقع بحر الانساب === تحت اشراف حسوني محمد عبد الغني

مقـدمـــة

تعد عملية تكوين المعلم من القضايا المهمة التي تشغل بال الباحثين والمهتمين بالقضايا العلمية التربوية، فالمعلم الذي يتم إعداده ويحسَّن تدريبه هو صمام الأمان للعملية التعليمية، فالتكوين هو مجموعة المعارف النظرية والعلمية المكتسبة في ميدان أو مجال ما، ويعد تكوين المعلم الأساس في العملية التعليمية، ومن أهم محاور تسيير مخططات كل مؤسسة، ويؤدي إلى رفع ثقافة المعلم، وتحسين معارفه التربوية، ويعتبر عنصرا مهما لتكيف المعلم مع منصب عمله.

ومن هنا أصبح التكوين أثناء الخدمة ضرورة وحتمية يجب على المسؤولين عنه توفيره لمواكبة الإصلاحات الجديدة التي أدخلت إلى المنظومة التربوية، وسنحاول أن نبحث موضوع التكوين في دراستنا هذه، لذلك قسمناها إلى أربعة فصول.

فالفصل الأول الإطار المنهجي تطرقنا فيه إلى أسباب ومبررات اختيار الموضوع وأهميته والهدف منه، وإلى صياغة الإشكالية، كما تعرضنا فيه إلى تعريف

المصطلحات والمفاهيم الأساسية المستعملة في الموضوع، واستعرضنا نتائج الدراسات السابقة. ثم يأتي الفصل الثاني حاولنا فيه الإلمام بعناصر التكوين، وذلك من خلال تعريفه وعلاقته ببعض المفاهيم القريبة منه، ومراحل بناء النظام التكويني ومبادئه ومؤسساته، وكذلك تم التطرق إلى التكوين أثناء الخدمة، وذلك من خلال أساليبه وأسسه ووسائله وأنواعه. أما الفصل الثالث قمنا فيه بتحديد خصائص المعلم وأنواعه وأدواره ومكانته، وتطرقنا فيه أيضا إلى جوانب عملية تكوين المعلم، والكفاءات المطلوب توفرها فيه، وأهداف وأهمية تكوين المعلم.

أما الفصل الرابع المتعلق بالجانب التطبيقي والذي قمنا فيه بالتعريف بالمدارس الابتدائية، أما الجانب الميداني فتطرقنا فيه إلى مجاله الزماني، ومجال الدراسة، وإلى تحديد العينة، وأخيرا تحليل وتفسير البيانات المتعلقة بالفرضيتين، وعرض نتائج كل فرضية، ثم الاستنتاج العام للدراسة.

الفصل الأول :

1- أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار أي موضوع بحث لا يأتي من فراغ، فلا بد أن تكون هناك أسباب ذاتية وأخرى موضوعية لاختيار الموضوع، وبدورنا نحن في بحثنا قد أجملنا أسباب اختيار موضوع بحثنا فيما يأتي:

- ميولنا الشخصي، وفضولنا لإثراء هذا الموضوع.

- دراسة واقع التكوين أثناء الخدمة، نظرا للحاجة الماسة إليه داخل المؤسسة التعليمية.

- ظهور الإصلاحات التربوية الجديدة، والتغيير في المنظومة التربوية.

2- أهمية الدراسة:

تحظى عملية التكوين أثناء الخدمة بأهمية بالغة في تحقيق أهداف تعليمية، لأنه لا يمكن تصور سير العملية التربوية والتعليمية دون إعداد المعلم، وتأهيله، وتدريبه، وتتجلي أهمية التكوين في تنوع الأساليب التكوينية لأنها تزيد من عملية الاتصال المباشر والتفاعل مع المكونين، وفي إتاحة الفرصة للحصول على شهادة جامعية بالنسبة للمعلمين القدماء، وكذلك في الوصول بالمعلمين إلى المستوى الذي حدده الإصلاح التربوي، ورفع مستواهم، وتطوير كفاءاتهم المهنية.

3- أهداف الدراسة:

يعتبر التكوين أثناء الخدمة وسيلة لتحسين العملية التعليمية، وتطويرها لتحقيق الأهداف المرسومة، والهدف من دراستنا هو معرفة مدى تأثير التكوين أثناء الخدمة على المعلمين من الناحية الثقافية والتربوية، لأن المعلم بحاجة إلى تكوين، وإلى متابعة وتقييم عمله، والمشاركة الفعالة في إعداده، وتنمية مهاراته لإدارة المواقف التعليمية، وكذلك للتعرف على محتويات التكوين ومدى تناسقها مع

الأهداف العامة للمعلمين، وبيان موقف المعلمين من تكوينهم.

4- الإشكالية:

يعد التكوين أثناء الخدمة في المؤسسات التعليمية عنصر هاما لمواجهة المشكلات التعليمية، وخاصة إذا أنجز وفق أسس ودراسات علمية هادفة وخطط واضحة، فإنه يساعد في اكتساب المعلمين المؤهلات العلمية والخبرات اللازمة لتحسين عملية التعليم، ويسهم في رفع الكفاءة والخبرة التعليمية للمعلمين، ويؤدي إلى زيادة المعرفة والمهارة الخاصة بالمعلم، ويحسن أداء المكون ويرفع معنوياته، ويقلل الحاجة إلى المراقبة.

لذلك تهتم المدارس بالتكوين أثناء الخدمة لأن ما يتلقاه المعلم قد يكون له عائد في تحقيق مزايا التعليم، وفي زيادة المعارف والمهارات والترقية، وفي رفع الروح المعنوية والإحساس بالضمير المهني.

ولتحديد جوانب البحث تم إدراج إشكالية الدراسة تحت سؤال الانطلاق:

*** ما هو أثر التكوين أثناء الخدمة على المعلمين؟**

ومن خلال هذا السؤال هناك تساؤلات فرعية هي:

1- إلى أي مدى يُحسِّن التكوين أثناء الخدمة ثقافة المعلم؟

2- كيف يزيد التكوين أثناء الخدمة المعارف التربوية للمعلمين؟

5- الفرضيات:

من الواضح أن المعلومات التي يتلقاها المعلم المتكون تفيد إلى حد ما في بناء حياته المهنية بنجاح وفق ما تحدده العملية التعليمية من أهداف عامة، ومن هنا توصلنا إلى وضع الفرضية التالية:

الفرضية العامة:

يؤثر التكوين أثناء الخدمة على المعلمين.

وهناك فرضيات جزئية:

- يؤدي التكوين أثناء الخدمة إلى تحسين ثقافة المعلم.

- يزيد التكوين أثناء الخدمة في المعارف التربوية للمعلمين.

حصريا على موقع بحر الانساب === تحت اشراف حسوني محمد عبد الغني

7- منهج الدراسة:

لوصول الباحث إلى صدق الفرضيات أو نفيها ودقة النتائج ومصداقيتها، لابد على الباحث أن يختار المنهج الذي يتلاءم مع طبيعة الموضوع، والمنهج «هو الأسلوب الذي يسير على نهجه الباحث لتحقيق أهداف بحثه والإجابة على الأسئلة[1]»، ولأن دراستنا تعتمد على التحليل والتفسير قد اخترنا المنهج الوصفي التحليلي، كونه يتناسب مع طبيعة موضوعنا المتعلق بموضوع التكوين وتأثيره على المعلمين وحتى يمكننا من تحليل الظاهرة تحليلا سليما، والتوصل من خلال التحليل إلى نتائج واستنتاجات تساهم في فهمه.

8- التقنيات:

هناك تقنيات عديدة ومتنوعة في الدراسات التي تعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، يتبعها الباحث لتساعده في الدراسة والوصول إلى أحسن النتائج، ومن أهمها الاستبيان «الذي يعتبر من أكثر الأدوات لجمع البيانات استخداما وتنوعا، ويرجع ذلك إلى الميزات التي تحققها هذه الأداة، سواء بالنسبة لاختصار الجهد أم التكلفة أم سهولة معالجة بياناتها إحصائيا[2]»، كما تعتبر تقنية

---

[1]- محمد عثمان الخشاب، البحوث العلمية وإعداد الرسائل الجامعية، دار حاب للطباعة والتوزيع، الجزائر، ص149.

[2]- خالد حامد، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط1، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص136.

مباشرة لطرح الأسئلة لجمع المعلومات بطريقة منظمة، وكونها تعطى للمعلم حرية وفرصة كاملة في التعبير، ويتضمن استبيان دراستنا على 17 سؤالا للإجابة عنه من قبل المعلمين المتكونين.

9- تحديد المصطلحات:

1- التكوين أثناء الخدمة:

اصطلاحا: يقصد به مجموعة من الخبرات والمهارات التي تنطلق من برامج الأعداد، وتهدف إلى تنمية الكفايات التعليمية التربوية للمعلمين الموجودين فعلا في المهنة، ورفع طاقاتهم الإنتاجية الحالية إلى حدها الأقصى، وتأهيلها لمواجهة ماذا يحث من تطورات تربوية وعلمية في مجالات تخصصهم، وذلك من خلال التخطيط العلمي والتنفيذ الكيفي والتقويم المستمر[3].

وبعبارة أخرى يعني التكوين أثناء الخدمة جميع العمليات والإجراءات التي تهدف إلى الرفع من المستوى المعرفي أو الأدائي أو الإنتمائي إلى المهنة لدى المعلم[4].

إجرائيا: التكوين أثناء الخدمة هو الجهود المنظمة والمخطط لها لتزويد المعلمين الذين يمارسون مهنة التعليم بمهارات ومعارف وخبرات متجددة، تستهدف إلى إحداث تغيرات إيجابية ثقافية وتربوية.

---

[3]- محمد عبد الرزاق إبراهيم، منظومة تكوين المعلم في ضوء خبرات معايير الجودة الشاملة، ط1، دار الفكر، الأردن، ص226.

[4]- محمد لبيب النجيمي (وآخرون)، بحوث نفسية وتربوية، ط1، دار العلم العربي، ص39.

2- المعلم:

اصطلاحا: يعرفه فيليبس جاكسون أن المعلم هو صانع القرار يفهم طلبته ويتفهمهم، قادر على إعادة صياغة المادة الدراسية وتشكيلها بشكل يسهل على الطلبة استيعابها، يعرف ماذا يعمل ويعرف متى يعمل.

أما « Dr.David berliner » فيرى أن المعلم رجل إجرائي لأنه ينجز عدة أعمال إجرائية في الصف كل يوم[5].

إجرائيا: المعلم هو ذلك الشخص الذي يقوم بعملية التدريس داخل القسم أمام مجموعة من التلاميذ، وتكون له القدرة على التحكم فيهم، حيث يمتلك خبرات ومعارف علمية وثقافية وتربوية.

3- تكوين المعلم:

اصطلاحا: يعني تكوينه في جميع الأنشطة والخبرات التي من شانها إعداد وتنمية من سيقومون بعملية التعليم، من خلال زيادة قدراتهم في العمل وزيادة ثقافتهم وتنميتها وتطويرها.

ويعرفه ضياء الدين زاهر بأنه عملية اكتساب المفاهيم والمعارف والمهارات اللازمة للمعلم، حتى يتمكن من التعامل مع البيئة التعليمية وتحقيق الأهداف المنشودة من تدريس مادة التخصص[6].

إجرائيا: يعني دراسة مواضيع محددة في مادة تخصصه التي من شأنها مساعدته في اكتساب المعلومات التي تمكنه من ملاحقة التطورات الحديثة في التعليم.

4- المعلم المتكون:

اصطلاحا: هو طالب كلية التربية الذي لازال يتابع الدراسة التي تقوم تحت إشراف المختصين من المشرفين التربويين وأعضاء هيئة التدريس في إحدى مدارس التعليم العام[7].

إجرائيا: هو الطالب المعلم الذي يتكون عن بعد، حيث يتلقى معارف ومعلومات نظرية عن طريق

---

[5]– محمد عبد الرحيم عدس، المعلم الفاعل والتدريس الفعال، ط1، دار الفكر، عمان، 2000، ص35.

[6]– ضياء الدين زاهر، مجلة مستقبل التربية العربية، المركز العربي للتعليم والتنمية، العدد 34، 2004، ص107.

[7]– مجلة التربية، العدد 10، 1992، ص14.

كتب وأقراص مضغوطة، أو عن طريق الانترنيت.

10- الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: دلورث وآخرون (1995)، استهدفت هذه الدراسة إلى تكوين معلم وطني يمتلك مهارات مهنية جديدة، ولديه القدرة على الإصلاح التربوي واكتساب المعارف والمهارات ومسايرة التحسين المستمر.

وتوصلت هذه الدراسة إلى أن تكوين المعلم يتطلب ما يأتي:

علاج التحديات التي يواجهها المعلمون مثل تحقيق العدالة بين الطلاب المتنوعين سكانيا.

الاهتمام بالمدارس وتدعيم العلاقة بينها وبين الكلية، ولتبادل المنفعة بينهما.

اعتماد المعلم على الترخيص، وهذا يتطلب تطوير معايير الاعتماد.

الدراسة الثانية: ماره فبلد (1995) تهدف هذه الدراسة إلى الاعتبارات التي يجب مراعاتها في إعداد المعلم لكي يصبح معلما دوليا معتمدا، وانتهت الدراسة إلى أن التعلم يجب أن يدرك أمرين هامين هما:

المعرفة العالمية، أي معرفة عن العالم بصفة عامة.

معرفة عن الموضوعات التي يقوم بتدريسها بصفة خاصة.

هذا بالإضافة إلى الخبرات الثقافية المتبادلة حيث يجب على مؤسسات إعداد المعلم تنمية المهارات الخاصة بالاتصال الحضاري المتبادل لكي تنمو وجهات نظر المعلمين بالقضايا الدولية المتعددة

التي فرضت نفسها على الساحة، مثل تقوية الوعي الثقافي، واحترام كرامة الإنسان[8].

الدراسة الثالثة: طاهر عبد الرزاق 1982م.

تهدف إلى إجراء تقويم ذاتي لأداء كلية التربية جامعة قطر لمعرفة درجة نجاحها أو إخفاقها في تحقيق أهدافها، واستعانت بأوراق العمل المقدمة في وقائع ندوة إعداد المعلم بدول الخليج العربي 1984 والتي انعقدت في رحاب قطر من 8 – 9 يناير، حيث ثم الاتفاق على أهمية المعلم إعداده أكاديميا ومهنيا، وبدرجة عالية من الكفاءة حتى يستطيع تحقيق الأهداف التعليمية.

استمرت هذه الدراسة لمدة عامين واعتمدت على ثلاث استبيانات مختلفة من إعداد الباحث، وطبقت على ثلاث عينات مختلفة، حيث شملت المجموعة الأولى هيئة التدريس (88) بالكلية، واشتملت العينة الثانية على (115) طالبا وطالبة، والعينة الثالثة الخرجين والخريجات بالإضافة إلى إجراء الباحث لمقابلات شخصية مع (14) إداريين بوزارة التربية والتعليم، وأوضحت هذه الدراسات أن مشاكل التربية العلمية ليست ناتجة عن ضعف إعداد الطلبة المعلمين، ولكن ناتجة عن مشاكل الضبط والنظام المدرسي[9].

الفصل الثاني:

تمهيد:

يعتبر التكوين أثناء الخدمة من أهم العناصر في العمليات التعليمية، حيث يهتم بتعليم المعلمين على تحسين ثقافتهم ومعارفهم التربوية، وأدائهم التربوي، وتلبية احتياجاتهم ومتطلباتهم، فهو يسهم بدور كبير في تحسين وتطوير العملية التعليمية.

---

[8] – الباحثية دينا علي حامد ، المرجع السابق ، ص .

[9] مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، العدد 11 ، 1997 ، ص120 .

ونتعرض في هذا الفصل إلى ماهية التكوين، ونطرق إلى بعض أهم عناصر التكوين أثناء الخدمة.

حصريا على موقع بحر الانساب === تحت اشراف حسوني محمد عبد الغني

1- تعريف التكوين.

إن التكوين كمفردة لغوية مشتقة من الفعل «كوَّن»، وتعني عادة صنع، وشكَّل[10].

أو هي ترجمة للكلمة الفرنسية Formation، وسوف نستعملها كمرادفة لـ«التدريب»، التي تستعمل في نفس المعنى[11].

أما من الناحية الاصطلاحية فتختلف تعاريف التكوين.

هو عملية مستمرة لجميع المربين على جميع المستويات، ومهمته أن يتيح الحصول على تقنيات المهنة واكتساب أعلى مستوى من الكفاءة والثقافة والوعي الكامل بالرسالة التي يقوم بها المربي[12].

يعرف مارسال بوشيك «Merecel Postic» التكوين بأنه: تنمية العقول، وتحفيز روح النقد بحيث تعتمد على المناهج التعليمية كأساس لها. والتكوين يجب أن يسعى لإكمال شخصية المتكون والقضاء على الخرافات والبدع غير المجدية التي تعيق عملية التكوين في القيام بدورها على أحسن وجه، ومن ثمة تحقيق الغاية التي تسعى للوصول إليها.

أما لجوندر Legendr(1988) فيعرفه بأنه مجموعة المعارف النظرية والعلمية المكتسبة في ميدان أو مجال ما.

أما باربوم «Berbaum (1982) » فيعرفه بأنه النشاط الذي يهدف إلى تنمية أو اكتساب

---

10 – بوكار أمباركة، رؤية المعلم المتكون لتكوينه، رسالة ليسانس، قسم علم النفس وعلوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2003، ص4.

11 – بوفلجة غياث، الأسس النفسية للتكوين، دار الغرب للنشر والتوزيع، ط2، ص3.

12 – المربي، المجلة الجزائرية للتربية، العدد 10، 2008، ص8.

*وعليه فالتكوين عملية ذات غايات وأهداف محددة، الغرض منها اكتساب معارف ومهارات للقيام بمهنة أو تحسين كفاء.

2- علاقة التكوين ببعض المفاهيم القريبة منه.

يستخدم المربون والمعلمون في مجال تكوين المعلم مفهومات متعددة كمفهوم الإعداد والتدريب والتأهيل حيث أصبحوا يطابقون بين هذه المفاهيم رغم تباينها.

- **الإعداد Préparation:** هو صناعة أولية للمعلم كي يزاول مهنة التعليم، وتتولاه مؤسسات تربوية متخصصة مثل: معاهد إعداد المعلمين وكليات التربية وغيرها من المؤسسات، وبهذا المعنى يعد المعلم ثقافيا وعلميا وتربويا في مؤسسات تعليمية قبل الخدمة.

- **التدريب Training**: يطلق على تلك العمليات الإنمائية التي يتلقاها المعلم أثناء الخدمة، لضمان مسايرة التطور الذي يطرأ على المنهج وطرائق التدريس نتيجة للتطور المجتمعي والتقني المستمر، وبهذا المعنى يصبح التدريب عملية تنمية مستمرة لمقومات المعلم ومهاراته الإدارية وتنمية لمعوماته وقدراته، في إطار محتوى تربوي فكري وتطوير أساليب تعليمية جديدة[13].

- **التأهيل qualification :** فهو في رأي "بشارة" يقتصر على إعداد المعلمين المنتمين إلى مؤسسات التكوين، بعد أن كان هؤلاء المعلمين قد تزودوا بالإعداد الثقافي والعلمي، وبهذا يكون

---

[13]– صلاح السيد عبده رمضان، تطوير برامج تكوين المعلم بكليات التربية، اتيراك، القاهرة، ط1، 2005، (ص ص 20، 21).

التأهيل جزء من التكوين أثناء عملية الخدمة وليس جزء من التكوين قبل الخدمة[14]، وهو تصديق على جودة كفاءة المعلم وصلاحياته في المادة الدراسية وطرق التدريس ومهاراته إدارة الفصل، وهذه الشهادة تعتبر بمثابة امتياز متفق عليها، وتعني أن ذلك المعلم مؤهلا للممارسة المهنة في أي مكان [15].

وبهذا المعنى يصبح الإعداد والتدريب والتأهيل عملية واحدة ومتكاملة وهي عملية التكوين طابعها الاستمرار والديمومة، وهدفها تكوين معلم بكفاءة تمكنه من ممارسة المهنة بنجاح وبما يتلاءم مع التغير المستمر الذي يطرأ على المناهج وأساليب التعليم.

3- مراحل بناء النظام التكويني.

يعد أسلوب النظام من المعالم البارزة، وقد جاء هذا الأسلوب استجابة للتأثيرات العلمية والتكنولوجية في المجال التربوي، حيث يهدف إلى تحقيق الأهداف المحددة داخل نظام، ويتكون نظام تكوين المعلم من أربعة عناصر أو أجزاء هامة وهي:

- **المدخلات Impute:** وتشمل مصادر النظام التي ينبغي توفرها في المؤسسات التعليمية، وتتمثل في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ونظام الدراسة والخطط الدراسية، وكذلك الجهاز الإداري وحجم المكتبة والمصادر المتوفرة بها، وهناك مدخلات مادية كالأموال المخصصة للإنفاق والأجهزة التعليمية والوسائل التعليمية.

- **العمليات Processces:** وهي سلسلة من الإجراءات والتفاعلات البسيطة التي تحصل بين عناصر مداخلات النظام من أجل توفير الظروف الملائمة لتحويل هذه المداخلات إلى مخرجات يراد تحقيقها، وتشمل العمليات: عمليات التعليم والتعلم وتتضمن البرامج والمناهج والمقررات

---

[14]- بوكار أمباركة، نفس المرجع السابق، ص11.

[15]- الباحثية دنيا على حامد الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، دار الجامعة الجديدة ى، الإسكندرية، 2007، ص158.

وطرق التدريس وعمليات التقويم[16].

- **المخرجات out put:** هي النتائج النهائية التي يحققها النظام، أي الأهداف التي يحققها هذا النظام نتيجة للعمليات والتفاعلات التي تمت بين المداخلات والمخرجات نظام إعداد المعلم، هي الأهداف التي يرجى تحقيقها وعلى رأسها إعداد معلم كفء وماهر ذو مواصفات مرغوبة في ضوء الأهداف المرجوة، من برامج الإعداد وأيضا من المخرجات الإسهام الفعلي في إجراء البحوث والدراسات التربوية والنفسية.

- **التغذية الراجعة Feed Book:** يمثل هذا الجزء مجموعة المعلومات التي تأتي نتيجة تصنيف المخرجات وتحليلها في ضوء الأهداف الخاصة، الموضوعة للنظام وهي تقدم المؤشرات عن مدى تحقيق الأهداف وانجازها، تبين مراكز الضعف والقوة في أي عملية من العمليات المشار إليها سلفا ومن خلال ذلك يمكن إجراء التغير والتعديل أوالتطوير المناسب، وبالإضافة فان التغذية الراجعة تمكن من القيام بمراقبة سير كل عملية والتأكد من المتعلم ينفذ كل الأفعال المكلف بها[17].

4- مبادئ التكوين.

إن التكوين الحقيقي الذي يقوم بتفتيح شخصية الفرد يجب أن يتركز عند التطبيق على مبادئ واضحة منها:

مبدأ النوعية: يشمل جميع الأصناف سواء كانت مؤثرة لمراكز التكوين أو طلبة يتابعون بعون دراستهم [18]. فمن أجلهم وجد هذا التكوين وإليهم يعود حيث يهدف إلى توسيع مداركهم[19].

مبدأ وحدية التصور: إن وحدية التكوين شرطا من الشروط الفعالة. فيجب توحيد التصور في

---

[16]– محمد عبد الرزاق إبراهيم، منظومة تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة، دار الفكر، الاردن، 2003، ص61.

[17]– ضياء الدين زاهر، مجلة مستقبل التربية العربية، العدد 34، المركز العربي للتعليم والتنمية، مصر، 2004، ص ص 144، 115.

[18]– الطاهر زرهوني، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، موفم للنشر، 1993، ص111.

[19]– المجلة الجزائرية للتربية، العدد 10، 2008، ص19.

التكوين وفي نوعية محتوى البرامج والتعليم والشهادة الممنوحة، كما يجب إدماج وانسجام التكوين العام والتكوين المهني والتطبيقي فيما بينهم.

مبدأ التوازن والترابط: يجب أن يتبع التكوين عجلة الزمان[20]. حيث يتم التوازن بين الجانب النظري والتطبيقي، فا النظري يهدف إلى إكساب المتكون مفاهيم معرفية متنوعة، أما التطبيقي يهدف إلى تقويم قدرات المتكونين معرفيا ومهنيا [21].

مبدأ الاستمرارية والتكيف: يجب أن يكون التكوين مستمرا ومتواصلا لأنه يساعد [22]، المتكونين على التكيف مع الوضعيات الجديدة لان غيابه يؤدي الى فقدان المكتسبات القديمة وإلى عوائق معرفية ومهنية [23].

مبدأ التجانس: يعتبر هذا المبدأ مبدأ أساسي لتكوين المعلم لان هناك فئة من المعلمين غير متجانسين من جهة الكفاءة العامة والمهنية وكل هذا راجع الي نقص تكوينهم، فلا بد من تجديد معلومات المعلمين وتحسين مستواهم [24].

5- مؤسسات التكوين.

تعد أنظمة إعداد المعلمين حسب طبيعة وظروف كل بلد والمؤسسات المهنية بهذا التكوين والذي يتميز بنظامين هما: الإعداد على المستوى الوطني، وعلى المستوى المؤسساتي والمراكز المسؤولة.

- **على المستوى الوطني:** يقوم على نمطين النمط المركزي والنمط اللامركزية، ففي النمط

---

[20]- الطاهر زرهوني، نفس المرجع السابق، ص111.

[21]- المجلة الجزائرية للتربية ، العدد 10، 2008، ص19.

[22]- الطاهر زرهوني، نفس المرجع السابق، ص112.

[23]- غسان قاسم درود اللامي، سر من فخري النميمي، الاتجاهات العالمية في إعداد المدربين في التعليم المهني، المركز العربي، بنغازي، ط1، 2003، ص ص 68، 69.

[24]- الطاهر زرهوني، نفس المرجع السابق، ص112.

الأول تكون مؤسسة الإعداد مرتبطة بشكل مباشر لإحدى الوزارات المسؤولة، حيث تعد برامجها وشروط القبول فيها وسياستها التعليمية.

أما النمط الثاني: فان المؤسسة المسؤولة عن الإعداد إما أن تكون حكومية أو غير حكومية؛ في كلتا الحالتين لا ترتبط بالجهات المسؤولة عن التعليم العام بل تكون ذات كليات مستقلة وتحت إشراف إدارة وهيئات متخصصة.

- **على المستوى المؤسساتي:** يقوم على ثلاث أنماط:

أ- الجامعات والمعاهد التقنية: في هذا النمط يتم إعداد ضمن جامعات أو معاهد تحتوي على أقسام متخصصة في إعداد المعلمين وتتبع هذه المؤسسات احد نظامين في الإعداد:

- أن يتم تدريس مواضيع تخصص، ثم تدريس مواضيع إعداد تربوي.

- أن يكون البرنامج شاملا بحيث يتم تدريس مواضيع الإعداد التربوي والأكاديمي إلى جانب مواضيع أخرى طول فترة الدراسة.

ب- المؤسسات والمعاهد المتخصصة في إعداد المعلمين: تقوم برامج الإعداد بشكل متوازن وبتخصصات متعددة.

ج- المؤسسات التعليمية العامة: هي مجموعة متنوعة من المعاهد والكليات والجامعات تشمل على أقسام متعددة لتخريج مدرسي[25].

[25] غسان قاسم داود اللامي ، سرمد فخري النعيمي ، الاتجاهات العلمية في اعداد المدربين في التعليم المهني ، المركز العربي ، بنغازي ، ط1 ، 2003 ، ص ص68 ، 69 .

2- التكوين أثناء الخدمة.

1- أساليب التكوين أثناء الخدمة.

تتم عملية إعداد المعلم وفقا للاتجاهات وأساليب ونظم عديدة، منها يركز على الاهتمام بالمتعلم واتجاه يركز حول المعلم، واتجاهات تؤكد على التكامل في برامج الإعداد، واتجاهات تقوم على الكفاءات [26].

وتتمثل فئات أساليب التكوين فيما يلي:

- التكوين القائم على المكون: وتكون مهمته أساسية وتتمحور حول العملية التكوينية، وتعد المحاضرة والعرض من الأساليب النموذجية لهذه الفئة.

- التكوين القائم على المتكون: يكون محور العملية التعليمية وهذه الفئة تمثل إحدى صيغ التعلم الذاتي، ومن نماذج هذه الفئة التعلم المبرمج.

- التكوين القائم على المكون والمتكون: هنا تكون المشاركة متوازنة بين المكون والمتكون، إذن إن المحاضرة والمناقشة تمثل بينهما حوارا مشتركا وتفاعلا متبادلا.

ومن هذا المنطلق نستخلص أن التكوين يعتمد على أساليب متنوعة وذلك بتنوع أهدافها، ولا يوجد أسلوب تكويني محدد يحقق جميع الأهداف التكوينية، وتؤكد الاتجاهات المعاصرة على أهمية الأساليب التكوينية التي تسمح بمشاركة المتكون بصورة فعالة في تنظيم عملية التعلم وتحقيق الأهداف التعليمية [27].

2- أسس التكوين أثناء الخدمة.

يقوم التكوين أثناء الخدمة على أسس منها:

---

[26]- ضياء الدين زاهر، المرجع السابق، ص113.

[27]- غسان قاسم داود اللامي، المرجع السابق، ص ص154، 155.

إن أساليب تكوين المعلمين يجب أن تكون متنوعة ومتجددة تشمل تكوين في المعاهد التقليدية والجامعات التي تستوجب التفرغ للدراسة.

*البرامج التدريبية يجب أن تكون عملية ومرتبطة بالواقع وأن تعالج المشاكل التي تواجه المعلمين.

*تطوير المناهج وقدرات المعلمين يجب أن تسير جنبا إلى جنب حتى تحقق الأهداف التعليمية التربوية.

*تطوير مستوى المعلمين وتكوينهم يجب أن يكون عملية مستمرة وطوال فترة العمل ويشمل التكوين أثناء الخدمة والتكوين قبل الخدمة.

*برامج التدريب أثناء الخدمة يجب أن تشمل كل المعلمين في مجال التربية والتعليم، وأن يكون هناك تعاون وتنسيق بينهما [28].

*أن يؤسس التكوين على إطار نظري يستمد مبادئه من الحقائق التجريبية.

يعتمد التكوين على وسائل متعددة لتحقيق الأهداف.

*أن تكون أهداف التكوين واضحة ومحددة ومفهومة من قبل المعلمين والمشرفين على التكوين.

الشمولية ومواكبة التطورات الجديدة [29].

3- وسائل التكوين أثناء الخدمة.

تستعمل عدة وسائل لضمان هذا التكوين ومن بينها:

سندات مكتوبة : تشمل الدروس الخاصة بكل مادة مع تمارين المراقبة التي تعينها مرفقة بالتصحيح النموذجي الذي يسمح للمعلم بالقيام بالتصحيح الذاتي، وهذه السندات يستلمها المعلم بصفة دورية عن طريق هيئات خاصة.

---

[28]– جمانة محمد عبيد، المعلم إعداده وتدريبه وكفاياته، ط1، دار صفا، 2006، ص ص 108، 109

[29]– حسن احمد الطعاني، أسس التدريب مفهومه وفعالياته، دار الشروق، 2002، ص ص 17، 18.

الدروس المسائية: تنظم هذه الدروس لفائدة المعلمين حيث تقوم مؤسسات تعليمية بهذا العرض[30].

لقاءات دورية: التي تنظم في مؤسسات تكوينية أو تعليمية، وذلك لطرح الانشغالات والاستفسارات حول مواضيع معينة، وللتشاور مع هيئات التكوين لكي تعطي توجيهات وإرشادات ونصائح للمكونين.

وسائل حديثة: حيث يمكن لكل معلم الحصول على الأقراص المضغوطة التي تحتوي على الدروس المقرر دراستها، وكذلك يمكن الاطلاع على الدروس والمحاضرات والوثائق المختلفة المتواجدة على شبكة الانترنيت واستنساخها[31].

4- أنواع التكوين أثناء الخدمة.

هناك أربعة أنواع من التكوين أثناء الخدمة:

التكوين للنمو المهني: الذي يهدف إلى تنمية المعلم مهنيا، نتيجة للتغيرات التي تطرأ على المناهج وأساليب التعليم والوسائل التعليمية .

التكوين بقصد التأهيل: للرفع الكفاية والحد الأدنى اللازم لممارسة المهنة، وهذا النوع يستهدف إلى تكوين المعلمين الذين لا يحملون مؤهلات علمية وتربوية، لرفع كفايتهم إلى المستوى الذي يمكنهم من الممارسة بنجاح.

التكوين لتغير السلوك والاتجاهات والقيم: مع أن الهدف من التكوين بجميع أنواعه يهدف إلى تغير السلوك في نواحيه المختلفة، إلا أن هناك نوعان من الدورات التي يستخدم فيها الأسلوب المباشر لتغير السلوك من ناحية معينة، مثل تحسين العلاقات الإنسانية المختلفة عن طريق تفهم أعمق للنفس والآخرين، وتنمية القدرة على الابتكار والإبداع.

التكوين لإعداد المتكون لأعمال جديدة: حيث تقتضي عمليات الترقية نقل المعلم من موقع إلى موقع

---

[30] – منشورة وزارة لتربية الوطنية ، تكوين معلمي الابتدائي و أساتذة التعليم المتوسط ، 2005 ، ص04 .

[31] منشورة وزارة لتربية الوطنية ، تكوين معلمي الابتدائي و أساتذة التعليم المتوسط ، 2005 ، ص05 .

آخر، وهذا يجب أن يتم قبل إعداده وتدريبه على المهارات التي يقتضيها العمل الجديد، فلا ينتقل المعلم إلا للوظيفة مدير مدرسة مثلا[32].

[32]- محمد احمد كريم و(آخرون)، مهنة التعليم وادوار المعلم فيها، شركة الجمهورية الحديثة لتحويل وطباعة الورق، الإسكندرية، 2002، (ص ص 441، 442).

الخلاصة:

من خلال دراستنا لهذا الفصل توصلنا إلى ما يلي:

التكوين أثناء الخدمة عملية يسعى من خلالها تحقيق الهدف العلمي المنشود للمعلم؛ من تحسين ثقافته ومعارفه التربوية.

كذلك يسعى التكوين أثناء الخدمة إلى تحسين وتطوير المعايير التي من شأنها أن تساعد المعلم في عملية التعليم، فالغاية الأساسية منه هو نمو المعلم والتلاميذ والمدرسة الحديثة.

الفصل الثالث :

تمهيد

يعتبر إعداد المعلم المستقبل عملية بالغة الأهمية فنجاح المعلم في عمله تتوقف بالدرجة الأولى على

نوع الإعداد المهني الذي يتلقاه، فإن المعلم يمثل دائما شطرا رئيسيا في العملية التربوية، لأنه يمثل حجر الأساس، وذلك لمدى أهميته وممارسته الأدوار داخل المؤسسة التعليمية، بحيث يكتسب مهارات هذا العمل الذي يمكنه من تحمل المسؤوليات والواجبات المطلوبة منه، وفي هذا الفصل تم التطرق إلى ماهية المعلم وتكوينه.

1- مفهوم المعلم.

1- خصائص المعلم.

هناك مجموعة من الخصائص التي يجب على المعلم أن يتسم بها مثل: الذكاء المرح، الإخلاص، النضج الفكري، الصبر، المرونة، الموضوعية [33]، القدرة على التحكم في الانفعالات وفهم مشكلات المجتمع وإدراك الصلة بين المدرسة والبيئة[34].

وأيضا توجد خصائص أخرى يجب أن تتوفر في المعلم وتتمثل في:

الخصائص الجسمية: وهي أن يكون سليم الصحة خاليا من الأمراض والعيوب، وأن يكون نشيطا كثير الحركة، ونظيفا حسن الذي منظما. فالمعلم نموذج للتلاميذ [35].

الخصائص العقلية: أن يكون ملما بمادته وبقواعد التدريس المناسبة للتلاميذ، وأن يحيط علما بنفسية التلاميذ، وعقلياتهم واستعداداتهم فهوموجة ومرشد، وأن يكون على استعداد لمهنة التدريس حتى يصبح معلما ناجحا [36].

الخصائص الخلقية: وهي أن يكون لينا مع التلاميذ ولا يكون قاسيا فينفرهم منه ويفقد لجوؤهم إليه،

---

33 – ماجدة الخطابية و(آخرون)، التفاعل الصفي، دار الشروق، ط1، الأردن، 2002، ص67.

34 – حسين عبد الحميد احمد رشوان، العلم والتعلم والمعلم من منظور علم الاجتماع، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2006، ص67 .

35 – عبد الله الرشدات، نعيم جفيني، المدخل إلى التربية والتعليم، دار الشروق، ط1، الأردن، 1994، ص295.

36 – عبد السلام مصطفى عبد السلام، أساسيات التدريس والتطوير المهني للمعلم، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، ط2، 2006، ص397.

وأن يتمتع بالتحمل حتى يستطيع التعامل معهم وتوجيههم بنجاح، وعليه أن يكون محترما لدينه وتقاليده وصادقا في معاملته للتلاميذ [37].

الخصائص المهنية: أن يتمتع المعلم بمعرفة واسعة وعميقة في مجل تخصصه ويكون ماهرا حساساً فتنظيم الأنشطة التعليمية وتخطيطها،والإلمام بأساليب وطرق التدريس وتوظيفها في مواقف التعليم المختلفة،أن الالتزام بآداب المهنة،وان يكون ذا شخصية قوية يتصف بطلاقة التعبير ووضوح الأفكار[38].

2- أنوع المعلمين :

المعلم إنسان وكل معلم بصفة إنسان يحمل معه صفاته وطبائعه المورثة وهذه الصفات يكون لها آثر كبير على مهنة التعليم،ومن هذا المنطلق نتحدث عن بعض أنواع المعلمين:

- **المعلم المتشدد:** وهو الذي ينظر إلي الأمور بمنظار الشدة، وهذا المعلم يمتاز بالانضباط في معظم الأشياء ويقوم بكل ما يطلب منه بدقة ونظام، ومن صفاته الإخلاص والعمل وحب المهنة.

- **المعلم النشيط:** هو الذي يقدم على عمله بحيوية ونشاط وهويميل إلى السرعة في انجاز أعماله يخلق الحيوية داخل القسم، ويأخذ الأمور بجدية يتحدث كثيرا ويستمع قليلا.

- **المعلم المرح:** هذا المعلم يمتاز بالبشاشة تظهر عليه دائما علامات السرور وواسع الصدر، فهو يمتلك شخصية قوية ويكون من المعلمين الممتازين.

- **المعلم ضعيف الشخصية:** هو الذي لا يملك القدرة على اتخاذ القرار ولا يستطيع إدارة حوار أو مناقشة، ولا يملك أيضا القدرة على ضبط النظام داخل غرفة الصف[39].

---

37 – عبد الله الراشد، نعيم جغيتي، المرجع السابق، ص296.

38 - عبد السلام مصطفى عبد السلام، نفس المرجع السابق، ص397.

39 – خالد زكي عقل، المعلم بين النظرية والتطبيق، مكتبة دار الثقافة، ط1، 2004، ص ص76، 89.

- **المعلم العطوف:** هوالمعلم الذي يكون في تعامله مع تلاميذه بعيدا عن العنف، في مناسبة الأفراح والأحزان، والمقصود هنا ليس تجريد المعلم في عاطفته وإنسانيته، لان التلاميذ يحترمون المعلم الذي يتعاطف معهم.

- **المعلم الساخر:** هوالذي يتعامل مع التلاميذ باحتقار وسخرية ، ويتعالى عليهم كما ينظر إلى المادة التي يدرسها بشيء من التعالي، وهذا النوع من المعلم يكون متأخر باستمرار لأنه أساسا لا يحب مهنته، وغير راضي عن المستويات الموجودة بين التلاميذ [40].

3-ادوار المعلم.

من أهم الأدوار المطلوب أدائها من قبل المعلم كي يواكب متطلبات العصر الذي نعيشه هي:

- إكساب الطلبة المعارف والحقائق والمفاهيم العلمية.

- تنمية الطلبة بجوانبهم المختلفة العقلية والنفسية، والاجتماعية، بما تسمح به قدراته واستعداداته.

- تنمية الطلبة لعالم الغد وذلك من خلال تفهم طبيعة وخصائص المعلومات والتعامل معها.

- تحقيق مبدأ التعلم الذاتي وذلك من خلال حثهم على اكتشاف المعلومات والحقائق بأنفسهم وتعريفهم بكيفية تعلم، سواء من الكتب والمصادر المختلفة.

- تنمية قدرات الإبداع لدى الطلبة وذلك من خلال توظيف تقنيات تربوية الحديثة في بناء شخصية مبدعة التي تتبع الجديد في مجالات العلوم.

- تحفيز الطلبة على دراسة البيئة، وذلك بتعزيز الوعي والإدراك لديهم بكل ما يرتبط بالبيئة من معارف وقيم واتجاهات ومهارات لازمة لحماية وتحسين البيئة.

---

40 – http:/www.h31sh , net /showthreatd, php ?1501-28/02/2010, 10 : 30, page : (1-2.

- تحقيق الضوابط الأخلاقية من خلال ترسيخ الجوانب الأخلاقية لدى المتعلم[41].

- إرشاد الطلاب إلى كيفية الدراسة الصحيحة وكيف يتعامل الطلاب مع المنهاج المدرسي.

- توعية الطلاب إلى كيفية التعامل مع الاختبارات المدرسية وكيف يمكنهم التغلب على عوامل الخوف والقلق[42].

- ترغيب الطلبة في العلم والتعلم وذلك من خلال ترغيبهم فيه والسعي إلى اكتسابه.

- تنظيم النشاطات التربوية الإضافية سواء كانت أنشطة ثقافية اجتماعية، دينية[43] .

- استغلال المواقف المختلفة التي تحدث داخل حجرة الصف أو داخل المدرسة من اجل توجيههم إلى الأخلاق الفاضلة والعادات الجيدة.

- توجيههم إلى التعلم من اجل العلم والمعرفة وليس من اجل الاختبارات وإفهام الطلاب من الاختبارات ما هي إلا وسيلة وليست غاية [44].

- تحديد المدخل لتناول المحتوى الدراسي، أوما يسمى بالتهيئة والمتمثل في المقدمة التي يهيئ بها أذهان الطلاب.

- تنويع الطرائق التي سيتناول المحتوى التعليمي بها، وذلك من اجل مراعاة الفروق الفردية في قدرات الطلاب[45].

4- أهمية المعلم.

---

41 – رانيا عدنان، علم النفس المدرسي، دار البداية، ط1، عمان، 2006، ص ص48، 49.

42 – خالد زكي عقل، المرجع السابق، ص 72 .

43 – رانيا عدنان، المرجع السابق، ص ص50، 51.

44 – خالد زكي عقل، المرجع السابق، ص ص72، 73.

45 – وليد احمد جابر، طرق التدريس العامة، تخطيطها وتطبيقاتها التربوية، دار الفكر، ط2، الأردن، 2005، ص98.

إن المعلم هوا لحيز الذي وظفه المجتمع لتحقيق أغراض تربوية، فهومن جهة الأمين على تراث ثقافي ومن جهة أخرى العامل الأكبر على تحديد هذا التراث وتعزيزه [46]. وتكمن أهمية المعلم في كونه الشخص الذي يقوم بعملية التعليم، ويرعى هذه الثروة ويساهم في تنميتها لتحقيق أهداف المجتمع، وتبرز مكانة المعلم.

بقول الشاعر:

قم للمعلم وفيه التبجيلا *** كاد المعلم أن يكون رسولا.

وبقد من الاهتمام والتطور الذي يلحق بمستوى المعلم بقدر ما يؤدي إلى نمو التلاميذ وتطورهم[47]. فالمعلم هو العامل المهم جدا في العملية التعليمية وأن المناهج والتنظيم المدرسي والأجهزة تكتسب حيويتها إلا من خلال شخصية المعلم، ودورها في تشجيع المعلمين على ممارسة الأنشطة فهاته المبادئ الجيدة والمناهج المدروسة والمعدات الكافية تكون قليلة الجدوى إذا لم يتوفر المعلم الصالح لان وجود هذا المعلم يعوض الفقر الذي يكون في هذه النواحي[48].

ويعتبر المعلم جزء من نظام التعليم وما لم يستند هذا النظام على أسس ومبادئ تربوية واضحة، يعرفها المعلم فسوف يكون عمله متشتتا وغير واضح الهدف وغير مكتمل الأثر في مخرجات العملية التعليمية. وعرفانا بالجميع وتقدير لدور المعلم ومسؤولياته أصبح العالم يحتفل كل عام بمناسبة تعرف باليوم العالمي للمعلم، وتشارك فيها كل المجتمعات بالتعبير والتقدير لكل معلم مخلص صادق في رسالته، وكان اهتمام العلماء المسلمين كبيرا باختيار اكبر المعلمين للتعلم [49].

2- تكوين المعلم.

1- جوانب عملية تكوين المعلم.

---

46 – عبد الله الرشدان، نعيم جعنيني، المرجع السابق، ص ص291.

47 – عبد السلام مصطفى عبد السلام، المرجع السابق، ص395.

48 – عبد الله الرشدان، نعيم جعنيني، نفس المرجع السابق ، ص ص291، 292.

49 – عبد السلام مصطفى عبد السلام، المرجع السابق، ص396.

اتفق العلماء التربويين على المعالم الرئيسية للإعداد والمعلم تتمثل في الجانب الأكاديمي والثقافي والتربوي والشخصي:

- **الجانب الأكاديمي:** ويشمل هذا المجال المواد الأساسية العلمية التخصصية والمواد المساعدة لها، والتي ينبغي للمعلم أن يدرسها فالهدف العام من الإعداد الأكاديمي أن يفهم المعلم أساسيات ومفاهيم المادة الدراسية، التي يختص بتدريسها مستقبلا مما سيجعل معلم المستقبل متمكنا من مادة تخصصه[50]، كما يتدرب المعلم على إتقان مهارات التدريس والتعرف على أساليب ومصادر المعرفة المرتبطة بمادة تخصصه [51]، بحيث يدرك المعلم القوانين والنظريات الأساسية في العلوم بدلا من التركيز على الحقائق المنفصلة، إذ أن هذه الحقائق سرعان ما تنسى[52].

- **الجانب الثقافي:** ينطلق من أن الثقافة تمثل أساسا في برامج إعداد المعلمين، إذ أنها تساعد الطالب المعلم على المزيد من البحث والاستزادة في العلم [53]، تتيح له التعرف على علوم أخرى غير تخصصه وتكسبه احترام التلاميذ وثقتهم به، والقدرة على مواجهة المواقف العلمية المختلفة [54]، ويتمكن من الفهم والتفسير للظواهر الطبيعية والاجتماعية، ولم تغفل برامج الإعداد عن البعد الثقافي من خلال تضمينها لبرامج مجموعة من المقررات الدراسية الثقافية، موزعة على سنوات الدراسة الخمس وتشمل دراسة اللغات: العربية، الانجليزية وآدابها والمجتمع الجماهيري والتذوق الفني[55].

- **الجانب التربوي:** يهتم بإعداد المعلم من الناحية التربوية والنفسية،ويتعلق بالتدريس كمهنة من حيث أصوله النظرية والعلمية وتطبيقاته وممارسة العملية،وتزويد المعلم بالنظريات والأفكار كما

---

50 – محمد محمود الحيلة، مهارات التدريس الصفي، دار المسيرة، ط1، الأردن، 2002 م، ص30.

51 – عبد الرحمن صالح الأزرق، علم النفس التربوي للمعلمين، دار الفكر العربي، ط1، لبنان ، 2000 م ، ص232.

52 – مجدي صلاح طه المهدي، المعلم ومهنة التعليم بين الأصالة والمعاصرة، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، 2007، ص420.

53 – عبد الرحمن صالح الأزرق، نفس المرجع السابق، ص231.

54 – مجدي صلاح طه المهدي، نفس المرجع السابق، ص 420.

55 – عبد الرحمن صالح الأزرق، المرجع السابق، ص 231.

يجب ان يوفر له المفاهيم التربوية والنفسية والمهارات اللازمة لتدريس مادة التخصص[56].

- **الجانب الشخصي:** يشمل هذا الجانب تهيئة المعلم لا كتساب السيمات السوية والسلوك الشخصي،والمتميز والاتجاهات والقيم والاهتمامات المرغوب فيها من خلال القدوة الحسنة للأستاذة الذين يدرسون الطالب المعلم،وكذلك من خلال الأنشطة الطلابية المتنوعة سواء رياضية أوثقافية أواجتماعية وغيرها من السيمات المرغوب فيها، كالصوت الواضح المعبر واللياقة البدنية والإيمان الواضح والتحلي بالأدب واحترام أراء الآخرين[57].

2- الكفاءات المطلوب توفرها في المعلم.

إن التدريب الجيد والتأهيل العالي للمعلمين يجب أن يشمل جوانب لمراعاة كفاءات المعلمين وقدراتهم ليكونوا معلمين فعالين أثناء قيامهم بأهداف التعليم المقصودة، وأن المعلمين الأكفاء هم الركيزة الأساسية للنظام التعليمي القوي، بحيث تكون لهم سيطرة محكمة على المادة الدراسية والقدرة على مساعدة جميع الطلاب على تحقيق النجاح[58].

وتنقسم كفاءات المعلم إلى كفاءات علمية ومهنية وأخلاقية وجسدية.

الكفاءات العلمية: يقصد بها إلمام المعلم بتخصصه العلمي ومادته الدراسية لان ذلك يمكنه من

---

56 – مجدي صلاح طه المهدي، المرجع السابق، ص 420.

57 – رانيا عدنان، المرجع السابق، ص 47.

58 – Forrest. Parkay / bererly jardcastle، ترجمة ميسون يونس عبد الله، مهنة التعليم المؤثرات عل حياة المعلمين، ط1، دار الكتاب، فلسطين، 2005، ص53.

ممارسة مهنة التعليم، وتشير الدراسات إلى ضرورة تنمية الكفاءة العلمية أثناء الخدمة فيصبح المعلم بدوام الحرص على الجهد والاجتهاد والانشغال بالقراءة والمطالعة وأن يكون غزير المادة العلمية.

الكفاءة المهنية: يقصد بها مهارات التدريس التي يجب توفرها في المعلم لكي يستطيع أن يؤدي عمله على أكمل وجه.

الكفاءات الأخلاقية: من الكفاءات الأخلاقية التي يجب توفرها في المعلم هي: القدوة الزهد والتواضع والوقاية.

الكفاءات الجسدية: المظهر المناسب من حيث نظافة الثياب[59].

إضافة إلى ذلك هناك بعض الكفاءات اللازمة للمعلم :

-المعلم الكفء المقتدى يقوم من اجل التلاميذ

-يستعمل المبادئ الأساسيات النفسية في التعليم.

-يهيئ مناخ بناء في الفصل.

3- أهداف تكوين المعلم.

في ضوء طبيعة المرحلة التي يمر بها العصر الجديد يمكن تحديد أهداف تكوين المعلم في الآتي:

-اكتساب المفاهيم الأساسية في مجال تخصصه الأكاديمي والتربوي وتوظيفها في خدمة نموطلبته.

---

59 – جمانة محمد عبيد، المرجع السابق، ص ص171 – 178.

-اكتساب وتنمية قدر من الثقافة العامة التي تؤهله لفهم طبيعة مجتمعه وأهدافه والتحولات التي يشهدها العالم في وقتنا الحاضر.

-فهم طبيعة عملية التعلم واكتساب المهارات المهنية المناسبة لتهيئة فرص النموالشامل للطلبة لتحقيق الأهداف التربوية الشاملة.

-اكتساب وتنمية كفاءات التفكير العلمي بكل أنماطه: أسلوب حل المشكلات والتفكير الابتكار والاستقراء والاستنباط وبالتالي اكتساب سلوكيات دون الاتجاهات العلمية.

-اكتساب المعلومات والمهارات والاتجاهات والميول والقيم التي تمكنه من المشاركة الايجابية في تلبية احتياجات الطلبة والمجتمع[60].

-الارتقاء بمستوى أداء المعلم وزيادة كفاءته في التعليم وتطوير الاتجاهات المتعلقة بالتدريس.

-يهدف إلى تعريف المعلم بمستجدات وتقنيات تربوية معاصرة تمكنه من توظيفها في التعليم مثل كيفية التدريس باستخدام الحاسوب.

-إعداد المعلم لممارسة مهام جديدة كإطارات المؤسسات التعليمية [61].

-يهدف التكوين إلى إتاحة فرص الحوار مع المكونين.

- الاطلاع على الطرق والتقنيات الفعالة المستخدمة في التعليم الحديث واستخدام أساليب جديدة مثل: التعليم المبرمج والتدريس المصغر[62].

وعليه يهدف التكوين إلى الوصول بمعلمي التعليم الابتدائي إلى مستوى الإصلاح وكذلك إلى إتاحة فرصة للمعلمين للحصول على شهادة جامعية.

---

60 – رانيا عدنان، المرجع السابق، (ص ص44، 45).

61 – غسان قاسم داود اللامي، المرجع السابق، (ص ص154، 155).

62 – محمد عبد الرزاق إبراهيم، المرجع السابق، (ص ص226، 227).

4 - أهمية تكوين المعلم.

إن قضية تكوين المعلم أصبحت شاغل الكثير من الباحثين لأنها قضية التربية نفسها، حيث أنها تحدد طبيعة ونوعية الأجيال القادمة الذين يتوقف عليهم مستقبل الأمة، ويمكن القول أن أي جهود تبذل لتحسين أي جانب من جوانب العملية التعليمية لا يمكن أن تؤدي إلى التقدم العلمي المنشود ما لم تبدأ بإعداد جيد للمعلم [63]، حيث يمثل إعداد المعلم حجر الزاوية في تحقيق إستراتيجية التطوير، ومع أن نماذج الخطة التي تتبع في التخطيط التربوي تعد أساسا للتنبؤ بحجم الخدمات التعليمية، ويأتي إعداد المعلم على قمة الأولويات في تطوير إستراتيجية التطوير النوعي للمتعلم[64]، أن تكوين المعلم تكوينا مستمرا يجدد معرفتهم ويثري خبراتهم، وكذلك ينمي قدرات المعلم على التكيف مع الواقع المتغير والمستجدات التربوية، ويجب أن يتأسس على معرفة حقيقة حاجات المعلمين إلى التكوين وبجوانب النقص والضعف في العملية التعليمية، ويكون خاضعا لتقيم الدائم والتقويم الهيكلي، وكذلك يشجع التكوين على المبادرة التربوية والابتكار الثقافي والاجتماعي، وتخصيص حوافز ومكافآت.

فأهمية تكوين المعلم أصبحت جوهرا أوليا في التطور والتقدم، كما أن للتكوين اثر على المجالات والقطاعات المختلفة، حيث يمثل المعلمين اكبر المداخلات البشرية للتعليم بعد التلاميذ، لان نجاح أي إصلاح أو تجديد في نظام تربوي متوقف على مدن تكوينهم وتقبلهم له ونوع استجاباتهم نحوه وطبيعة مشاركتهم فيه[65].

---

63 – ضياء الدين زاهر، المرجع السابق، ص111.

64 – صالح عبد الله جاسم، المجلة التربوية، العدد1، مجلس النشر العلمي، الكويت، 1984، ص8.

65 – http:/ www. almarefh. Org/ mewsphp ? action :show &id =3583/28-02- 2010 :11 :00, pag (1-4)

خلاصة:

يسعى تكوين المعلم دائما إلى تحقيق الأهداف التربوية المنشودة، لذا يلعب التكوين دورا هاما في العملية التعليمية باعتباره الجسر الذي يربط بين عملية التعليم والمعلم، فيستوجب دائما العمل على الرفع من كفاية أداء المعلم، للرفع من مستوى أداء التلاميذ، وتحسين مستوى العملية التعليمية ككل، وتتوقف هذه النتيجة بالدرجة الأولى على التكوين أثناء الخدمة قصد التحسين من ثقافة المعلم ومعارفه التربوية.

الجانب الميداني:

تمهيد :

بعدما تعرضنا للموضوع من الجانب النظري انتقالنا إلى الميدان لمعرفة اثر التكوين أثناء الخدمة على المعلمين ، الذي تناولنا فيه عدة عناصر رئيسية المجال الزماني والمكاني وكذالك أداة جمع البيانات ووضع الأسئلة وتحليلها وتفريغها واستخلاص النتائج المترتبة عنها ثم في الأخير نتعرض إلى خاتمة

•مجالات الدراسة :

• **المجال الجغرافي :** المكان الذي تمت فيه الدراسة على مجموعة من المدارس الابتدائية تقع معظمها في ولاية ادرار ، وهي مدرسة الشهيد عيشاوي مسعود تقع بقصر تيليلان ، كذالك مدرسة زكري عمر بحي الصحة (الحي الغربي) ،مدرسة مالك بن انس

،مدرسة عبد الحميد بن باديس ، عائشة أم المؤمنين تقع في ادرار المركز، كذالك مدرسة السي الحواس تقع في أولف .

- **المجال الزمني:** هناك اختلاف بين المفكرين والباحثين الاجتماعين فيما يخص تحديد المجال الزمني ، فهناك من يرى انه يبدأ منذ التفكير في الموضوع إلى غاية كتابة التقرير النهائي ، و الآخرين منذ النزول إلى الميدان ونحن أخذنا بالري الثاني.

- وتعد المرحلة الميدانية من أهم مراحل البحث الاجتماعية ، حيث استغرقت هذه المرحلة بالنسبة لدراستنا فترة زمنية امتدت مابين 2010/3/14 إلى غاية 25/ 04/ 2010 ، حيث قمنا بتصميم الاستمارة وعرضها على الأستاذ المشرف ثم تم تصحيحها وبعد ذالك قمنا بزيارة المدارس الابتدائية من اجل نيل الإذن بالموافقة ، من طرف مدير المدارس وتمت الموافقة في نفس اليوم من طرف المدارس وبعد هذه الإجراءات تم توزيع الاستمارات على المبحوثين وذالك بغرض الحصول على البيانات اللازمة لاتمام عملية البحث ،وبعد 28 يوما تقريبا بدأنا بتفريغ البيانات وتحليلها من اجل الوصول إلى نتائج الدراسة .

- **المجال البشري للدراسة :** بالنسبة لمجتمع الدراسة المتعلق بدراستنا هذه يتمثل في معلمي المدارس الابتدائية بولاية ادرار .

- **تحديد العينة :**

تعتبر العينة جزء من مجتمع الدراسة تحمل خصائص وصفاته وتمثله ، فيما يخص الظاهرة موضوع البحث بل تدرس جزء منه ، ويعد اختيارها اختيار منتظما وعشوائيا "[66]

نظرا لطبيعة الموضوع المدروس يحتوي مجتمع بحثنا على عدد كبير من المعلمين المتكونين بعدد 302 معلما ومعلمة موزعين على عدة مدارس ابتدائية ، حيث تم توزيع

---

[66] – حسان محمد حسان، الاسس العلمية لمناهج البحث الاجتماعي ط2، دار الطبيعة، بيروت 1986،ص49.

عليهم الاستمارات وتم استرجاع 58 استماره لامتناع 29 من المبحوثين على الإجابة ، واستبعدنا 03 استمارات لعدم اكتمال الإجابات فيها ،ليصبح العدد النهائي 55 استمارة . وقد لجأنا إلى اختيار العينة القصدية وهي العينة التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود نظرا لتوفر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم "[67]

تحليل وتفسير البيانات:

تمهيد :

لقد كان الهدف الأساسي للدراسة الراهنة هو معرفة تأثير التكوين أثناء الخدمة على المعلمين ، وهذا للحاجة الماسة إلى توفر المعلمين المتكونين أكفاء يعملون على تحسين وزيادة أدائهم وثقافتهم ، ويتبعون أشكال مختلفة للقيام بأداء عملهم تختلف عما يتبعونه قبل التكوين لكون التكوين أثناء الخدمة يحتل مكانة هامة في تحقيق أهداف العملية التعليمية ، وذالك بتوجيههم وإرشادهم إلى أفضل السبل التي من خلالها تتحسن ثقافتهم وكذالك ترتفع الإنتاجية والتي يرجع أثرها على المؤسسة والتلاميذ المتمدرسين.

[67] – محمد مزيان ، مبادئ البحث النفسي والتربوي، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران ،2002،ص164.

الجدول رقم (1) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	25	%45.5
أنثى	30	%54.5
المجموع	55	%100

التعليق : من المعطيات الجدول المتحصل عليها نلاحظ أن نسبة فئة المعلمات الإناث الأكبر وهي التي تمثل نسبة 54.5% ، في حين فان نسبة المعلمين الذكور هي 45.5 % وهذا يرجع إلى خروج المرأة إلى العمل بنسبة كبيرة ، وخاصة في مجال التعليم حيث أصبحت تحتل المرتبة الأولى في التعليم أكبر من الذكور لأن التعليم يتطلب الصبر والتحمل خاصة في المرحلة الابتدائية ،ذالك لأن الطفل في هذه المرحلة يحتاج إلى حنان و عطف ورعاية وتنشئة وهذا يتوفر لدى الإناث .

الجدول رقم (2) : يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
25- 35	22	%40
36- 45	20	%36.5
46-55	13	%23.5
المجموع	55	%100

التعليق : من خلال الجدول الذي يمثل لنا سن المعلمين والمعلمات فإن فئة الشباب هي الأكبر نسبة تمثل 40% مقارنة بالفئة الأخرى التي هي الكهول تمثل نسبة 36.5% ، أما الفئة الثالثة فهي الأصغر نسبة تقدر بـ 23.5% و ذلك يرجع إلى أسباب عديدة من بينها :

أن فئة الشباب هي الفئة المسيطرة داخل محطة التكوين ، لان لديها القدرة العالية و مهارات كاملة في التعليم ، أما الفئة الثانية و الثالثة هي الفئة قليلة داخل التكوين باعتبار أن لهم خبرة في التعليم .

الجدول رقم (3) : يوضح توزيع المبحوثين حسب مدة التكوين :

مدة التكوين	التكرار	النسبة المئوية
سنة	23	%42
سنتين	12	%22
ثلاث سنوات أو أكثر	20	%36
المجموع	55	%100

التعليق : يبين لنا من خلال الجدول أن مدة التكوين لسنة تمثل نسبة 42% و هي نسبة كبيرة دليل على أن المعلمين الجدد مهتمين بهذا التكوين ،أما نسبة 22% تمثل مدة التكوين للسنتين وهي نسبة قليلة وقد يرجع هذا إلى عدم اهتمام المعلمين القدماء بالتكوين .

الجدول رقم (4): يوضح توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي .

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
ابتدائي	12	%22
متوسط	02	%3
ثانوي	23	%42
جامعي	18	%32
المجموع	55	%100

التعليق : من الجدول يتضح أن أكبر نسبة من مفردات العينة في المستوى التعليمي تضم الثانوي بنسبة 42%، يليها المستوى الجامعي بنسبة 32% ثم تليها الابتدائي يقدر بـ 22% ،و في الأخير يأتي المستوى المتوسط بنسبة 3% .

نستنتج من الجدول أن ارتفاع النسبة عند المستوى الثانوي هذا راجع إلى أن المعلمين القدماء لا زالوا يواصلون عملية التعليم لأن لديهم خبرة و كفاءة في التعليم.

الجدول رقم (5) : يوضح توزيع المبحوثين حسب عدد سنوات التعليم .

عدد سنوات التعليم	التكرار	النسبة المئوية
01– 05	23	%42
06- 10	14	%25
11– 15	12	%22
16فما فوق	06	%11
المجموع	55	%100

التعليق : يتبين لنا من خلال الجدول أن سنوات التعليم محصورة بين01 – 05 تمثل نسبة 42% و هذا راجع إلى نسبة فئة الشباب عالية في مجال التعليم كما هو موضح في الجدول، في حين أن الفئة مابين 06 – 10 تمثل نسبة 25% مقابل نسبة 22% للفئة ما بين 11 – 15، أما نسبة المعلمين الذين عدد سنوات التعليم عندهم قليلة 11% و هذا راجع إلى قلة الكهول داخل المدرسة نظرا لحصولهم على وظيفة أخرى .

الجدول رقم (6) : يوضح اكتساب معلومات جديدة بعد تلقيه التكوين .

اكتساب معلومات جديدة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	39	%71
لا	16	%29
المجموع	55	%100

التعليق : يتضح من خلال الجدول أن أكبر نسبة من مفردات العينة كانت إجاباتهم بنعم تمثل بنسبة 71% بمعنى أن هذا التكوين الذي يتلقاه المعلم أكسبه معلومات و معارف جديدة لم يكن لديه اطلاع عليها ، أما نسبة المبحوثين الذين أجابوا بـ لا تمثل 29% و يرجع هذا إلى عدم الرغبة في هذا التكوين .

الجدول رقم (7) : يوضح توزيع المبحوثين حول مطالعة الكتب .

اكتساب معلومات جديدة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	46	% 83.63
لا	9	% 16.36
المجموع	55	% 100

التعليق : يتضح من خلال الجدول أن نسبة المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بنعم تقدر بـ 83.63 % ، في حين أن نسبة المبحوثين الذين كانت لديهم الإجابة بـ لا تقدر بـ 16.36 % و هذا راجع إلى أن المعلم لديه حب المطالعة التي تمكنه من الإلمام بالمادة التي يدرسها .

الجدول رقم (8) : يوضح نوع الكتب التي يطالعها المعلم .

نوع الكتب	التكرار	النسبة
علمية	30	%22.90
أدبية	26	%19.84
ثقافية	40	%30.53
دينية	35	%26.71
المجموع	131	%100

التعليق: من خلال معطيات الجدول المتحصل عليها فإن نسبة المعبرين من المبحوثين أن نسبة الكتب التي يطالعها المعلم الثقافية تقدر بنسبة 30.53% من مجموع الإجابات، و هذا راجع إلى أن المعلم يعمل على زيادة المعلومات الثقافية ، في حين أن نسبة الذين يطالعون الكتب الدينية تقدر بـ 26.71% من مجموع الإجابات ، و يعود ذلك إلى الاهتمام بالجانب الديني ، أما نسبة 22.90% من مجموع الإجابات تمثل المعلمين الذين يطالعون الكتب العلمية و يرجع هذا إلى أن هذه الكتب تكسبه معلومات و خبرات علمية تساعده في عملية التعليم داخل القسم ، أما المعلمون

الذين يطالعون الكتب الأدبية تقدر بنسبة 19.84% من مجموع الإجابات ، و هي نسبة قليلة ويعود هذا إلى أن الكتب الأدبية ليس لها اهتمام جيد من طرف المعلمين أو ليست من تخصصه.

الجدول رقم (9): يوضح توزيع المبحوثين حول المشاركة في الأنشطة المدرسية .

المشاركة في الأنشطة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	41	% 74.54
لا	14	% 25.45
المجموع	55	% 100

التعليق : من خلال معطيات الجدول يتضح لنا أن نسبة المبحوثين الذين كانت إجاباتهم بنعم تقدر بـ 74.54% ، في حين أن نسبة المبحوثين الذين كانت لديهم الإجابة بـ لا تقد بـ 25.45 % و هذا راجع إلى اهتمام المعلم بالنشاطات التي تنظم داخل المدرسة .

الجدول رقم (10) : يوضح نوع الأنشطة التي يشارك فيها المعلم .

نوع الأنشطة	التكرار	النسبة

علمية	16	% 21
ثقافية	34	% 45
رياضة	10	% 13
فنية	15	% 20
المجموع	75	%100

التعليق : من خلال معطيات الجدول المتحصل عليها فأن نسبة المعلمين الذين يشاركون في الأنشطة الثقافية تقدر بنسبة 45 % من مجموع الإجابات ، أما نسبة المشاركين في الأنشطة العلمية تقدر بـ 21 % ،في حين أن نسبة المشاركين في الأنشطة الفنية تقدر بـ 20 % ، أما في الأخير فان نسبة المشاركين في الأنشطة الرياضية قليلة تقدر بنسبة 13 % من مجموع الإجابات، و يرجع سبب المشاركة في الأنشطة الثقافية بنسبة كبيرة كونها تساعد في تثقيف التلاميذ و تتيح لهم الفرصة في معرفة معلومات جديدة و إبراز قدراتهم و معارفهم، أما قلة المشاركة في الأنشطة الرياضية فيرجع إلى قلة اهتمام المعلمين و التلاميذ بالرياضة .

الجدول رقم (11) : يوضح توزيع المبحوثين حول إلقاء المحاضرات و المشاركة في الملتقيات.

إلقاء المحاضرات و المشاركة في الملتقيات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	% 51
لا	27	% 49
المجموع	55	% 100

التعليق : يتضح من خلال الجدول أن نسبة الذين القوا المحاضرات أو شاركوا في الملتقيات تقدر بنسبة 51% ، في حين أن نسبة المعلمين الذين لم يشاركوا في الملتقيات أو يلقوا محاضرات تقدر بـ 49 % ، و تعود نسبة المشاركة الكبيرة إلى الزاد الثقافي الذي يحمله المعلم.

الجدول رقم (12) : يوضح توزيع المبحوثين حول المناقشة مع المعلمين الآخرين .

المناقشة مع المعلمين الآخرين	التكرار	النسبة المئوية
نعم	51	% 93
لا	04	% 07
المجموع	55	% 100

التعليق : من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة المعلمين الذين يقومون بالمناقشة مع المعلمين الآخرين تقدر بـ 93 % .

و هذا يعود إلى الاحتكاك و الاستفادة من خبرات بعضهم ، أما نسبة 07 % تمثل المعلمين الذين لا يقومون بالمناقشة مع المعلمين الآخرين و يرجع ذلك إلى أسباب خاصة بالمعلم .

الجدول رقم (13) : يوضح مدى استفادة المعلمين من خلال المناقشة مع بعضهم.

استفادة المعلمين من خلال المناقشة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	51	% 93
لا	04	% 07
المجموع	55	% 100

التعليق : نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة المعلمين المستفيدين من المناقشة مع المعلمين الآخرين تقدر بـ 93 % ، و هي نسبة عالية جدا و هذا ما يسمح لهم بتبادل معلوماتهم في المجال المهني ، مما يعود عليهم بالفائدة .

الجدول رقم (14) : يوضح اكتساب مفردات جديدة أثناء الفترة التكوينية.

اكتساب مفردات جديدة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	42	% 76.36
لا	13	% 23.63
المجموع	55	% 100

التعليق : يتضح من خلال الجدول أن التكوين يقوم باكتساب مفردات جديدة بنسبة كبيرة قدرت بـ 76.36 % ، و نسبة 23.63 % تقول عكس ذلك .

نستنتج من خلال هذه المعطيات أن التكوين أثناء الخدمة يقوم بإكساب المعلمين مفردات جديدة ، و هذا من خلال اهتمام و مشاركة المعلمين بفعالية في التكوين حيث يعرفهم بمدى أهمية و دور التكوين في اكتساب مفردات منها الغوية و الفكرية وغيرها.

الجدول رقم (15) : يوضح كيف أصبح يؤدي عمله من خلال اكتساب المفردات.

كيف أصبح يؤدي عمله	التكرار	النسبة المئوية
براحة	33	% 52.38
بدقة	30	% 47.61
المجموع	42	% 100

التعليق : نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة تمثلها الإجابة براحة ووصلت إلى 52.38 % ، أما الإجابة بدقة وصلت إلى 47.61 % من مجموع الإجابات المتحصل عليها من طرف المبحوثين .

و هذا يفسر الدور الذي تلعبه المفردات المكتسبة من التكوين في تأدية العمل براحة، هذه الأخيرة التي يسعى من خلالها التكوين إلى اطلاع المعلم على إحداث المفردات و الأساليب التربوية والاستفادة من هذه المفردات في أداء عمله براحة .

الجدول رقم (16) : يوضح مدى استفادة المعلم من خلال التكوين في معرفة طرق جمع المادة العلمية من الكتب .

الاستفادة من التكوين	التكرار	النسبة المئوية
نعم	41	% 74.54
لا	14	% 25.45
المجموع	55	% 100

التعليق : نلاحظ من الجدول أن معظم المعلمين استفادوا من التكوين في معرفة طرق جمع المادة العلمية من الكتب بنسبة جيدة بلغت 74.54 % ، و الذين لم يستفيدوا بلغت 25.45 % .

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن الاستفادة الجيدة أثناء التكوين في معرفة طرق جمع المادة العلمية من الكتب دليل على التكوين الجيد الذي يتلقاه المعلم .

الجدول رقم (17) : يوضح الأسلوب الأنجع للتعامل مع التلاميذ .

الأسلوب الأنجع	التكرار	النسبة المئوية
التحفيز	30	% 41
أسلوب الثواب و العقاب	15	% 21
أسلوب المكافئة	19	% 26
أخرى	09	% 12
المجموع	73	%100

التعليق : يتضح لنا من خلال الجدول أن المعلمين اتضح لهم من خلال التكوين أن الأسلوب الأنجع للتعامل مع التلاميذ هو أسلوب التحفيز حيث بلغت نسبته 41 % من مجموع الإجابات المتحصل عليها ، ثم يليه أسلوب المكافئة بنسبة 26% ، وبعدها أسلوب الثواب و العقاب بنسبة 21 %، أما 12 % من مجموع الإجابات التي كانت لديهم إجابات أخرى تتمثل في ، أسلوب الحوار و المناقشة و كذلك كل أسلوب يؤدي إلى نتيجة ،و يكون مفيد في التعامل مع المتعلم وفي النهاية يؤدي إلى النجاح ، ومن خلال الفترة التكوينية نستنتج أن معظم المعلمين يرون أن الأسلوب لأنجح هو أسلوب التحفيز لأنه يعمل على زيادة المعرفة للتلاميذ ، كذلك الرفع من مستواه العلمي و التحصيلي .

الجدول رقم (18) : يوضح الطريقة المناسبة في التعليم من خلال التكوين .

الطريقة الأنسب	التكرار	النسبة المئوية
الشرح	13	% 20
الكتابة	10	% 15
المناقشة	18	% 27
الشرح و الكتابة معا	19	% 29
أخرى	06	% 09
المجموع	66	% 100

التعليق : يتضح لنا من خلال الجدول أن معظم المعلمين من خلال التكوين اتضح لهم أن الطريقة المناسبة في التعليم هي طريقة الشرح و الكتابة معا التي قدرت بنسبة 29 % من مجموع الإجابات المتحصل عليها من قبل المبحوثين،باعتبار التلاميذ في تلك المرحلة يعتمدون في تثبيت المعلومات و استرجاعها من خلال الطريقة التي يعتمد عليها المعلم .

الجدول رقم (19) : يوضح فرصة الترقية إلى وظيفة مغايرة .

فرصة الترقية	التكرار	النسبة المئوية
نعم	09	% 16.36
لا	46	% 83.63

المجموع	55	% 100

التعليق : يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبة كبيرة من المبحوثين لم يترقوا إلى وظيفة مغايرة و التي بلغت 83.63 % ، و نسبة ضئيلة أجابت بنعم بنسبة 16.36 % .

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن التكوين أثناء الخدمة لم يرق المعلم إلى وظيفة أخرى ، لأن التكوين فرصة لتحسين المستوى التعليمي، و لأن الترقية تكون إلى مديرا أو مفتش تربوي ويكون ذلك عن طريق المشاركة في المسابقات .

الجدول رقم (20) : يوضح تحسين الأداء التربوي .

تحسين الأداء التربوي	التكرار	النسبة المئوية
نعم	40	% 72.72
لا	15	% 27.27
المجموع	55	% 100

التعليق: نلاحظ من خلال الجدول أن عملية تكوين المعلمين حسنت من أدائهم بدرجة كبيرة ، حيث قدرت نسبة الإجابة بنعم 72.72 %، في حين قدرت الإجابة بـ لا 27.27 % .نستنتج من خلال هذه المعطيات أن التكوين الذي يتلقاه المعلم دور كبير في تحسين الأداء التربوي ، و هذا ما يؤكد لنا أن للتكوين أثر كبير على المعلم .

الجدول رقم (21) : يوضح كيف أصبح يؤدي عمله من خلال تحسن الأداء .

كيف أصبح يؤدي عمله	التكرار	النسبة المئوية

براحة	31	% 63.26
بدقة	18	% 36.7
المجموع	49	% 100

التعليق : يتضح لنا من خلال الجدول أن معظم المبحوثين أصبحوا يؤدوا عملهم بارتياح داخل القسم ، و هذا ما توضحه النسبة التي قدرت بـ 36.7 % من مجموع إجابات المبحوثين أصبحوا يؤدون عملهم بدقة .

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن المعلمين أصبحوا يؤدون عملهم براحة في حجرة الدراسة هذا يعني أن هناك تفاعل بين المعلم و التلميذ بصورة كبيرة يولد له دافع في تحسين أدائه من أجل رفع مستوى تحصيل التلاميذ ، و أن التكوين قد أفاده بدرجة كبيرة حتى أصبح يؤدي عمله براحة .

الجدول رقم (22) : يوضح الرضا عن التكوين .

الرضا عن التكوين	التكرار	النسبة المئوية
نعم	35	% 63.63
لا	20	% 36.36
المجموع	55	% 100

التعليق : يوضح الجدول و المتعلق بمدى الرضا عن هذا التكوين من قبل المعلمين أن هناك فرق بين النسبتين ، حيث كانت أعلى نسبة للخيار الذي أجاب فيه المعلمين برضاهم عن تكوينهم،

و التي قدرت بـ 63.63 % ، و يعود السبب في ذلك إلى كون هذا التكوين يتوافق مع استعداداتهم ،مقابل نسبة 36.36 % و التي تعبر عن أفراد العينة غير الراضين عن هذا التكوين و ذلك قد يرجع إلى عدة أسباب و عوامل لدى المبحوثين .

الجدول رقم (23) : يوضح مدى علاقة التكوين باكتساب معلومات أثناء التكوين .

اكتساب المعلومات / *مدة التكوين*	نعم	لا	المجموع
سنة	%78.26 18	%21.74 05	%100 23
سنتين	%75 09	%25 03	%100 12
ثلاث سنوات أو أكثر	%60	%40	%100

	12	08	20
المجموع	%71 39	%29 16	%100 55

التعليق : من خلال الجدول أعلاه يتبين أن نسبة 71% من المعلمين الذين اكتسبوا معلومات جديدة أثناء فترة التكوين لمدة سنة و ذلك بنسبة 78.26% أما نسبة 60% من المعلمين الذين تكونوا لمدة ثلاث سنوات أو أكثر ، كما نجد أن نسبة 29% من المعلمين الذين لم يكتسبوا معلومات جديدة لمدة تكوينهم ثلاث سنوات أو أكثر بنسبة 40% في حين أن نسبة 21.74% للذين كانت مدة تكوينهم سنة ، و هذا راجع إلى مدة التكوين القصيرة لها أكثر اكتساب للمعلومات على غرار مدة التكوين الطويلة .

الجدول رقم (24) : يوضح علاقة مدة التكوين باكتساب مفردات جديدة أثناء التكوين.

مفردات جديدة / مدة التكوين	نعم	لا	المجموع
سنة	%78.26	%21.74	%100

	18	05	23
سنتين	%75 09	%25 03	%100 12
ثلاث سنوات أو أكثر	%75 15	%25 05	%100 20
المجموع	%76 42	%24 13	%100 55

التعليق : من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 76% من المعلمين الذين اكتسبوا مفردات جديدة أثناء فترة التكوين لمدة سنة و ذلك بنسبة 78.26% في حين نسبة المعلمين الذين تكونوا لمدة سنتين أو ثلاث سنوات 75% ، كما نجد أن نسبة 24% من المبحوثين الذين لم يكتسبوا معلومات جديدة أثناء التكوين ، بحيث أن نسبة 25% تمثل المعلمين الذين كانت مدة تكوينهم ثلاث سنوات أو أكثر لم يكتسبوا مفردات جديدة ، و نستنتج من خلال هذه المعطيات أنه كلما كانت مدة التكوين أقل كان الحصول على مفردات أكثر .

الجدول رقم (25) : يوضح علاقة مطالعة الكتب باكتساب معلومات جديدة .

اكتساب المعلومات / مطالعة الكتب	نعم	لا	المجموع
نعم	%80.43 37	%19.56 09	%100 46
لا	%22.22 02	%77.77 07	%100 09
المجموع	%70.90 39	%29.09 16	%100 55

التعليق : من خلال الجدول نجد أن نسبة المعلمين الذين اكتسبوا معلومات من خلال مطالعة الكتب نسبتهم تقدر بـ 70.90% ، و أن اكتساب المعلومات تساهم في تثقيف المعلم حيث تقدر نسبتهم بـ 80.43% و هذا لأن اكتساب المعلومات يجعل المعلم يؤدي عمله بدقة ،لان للمطالعة أهمية بالغة ودور فعال في إعطاء المعلم مجموعة من المعلومات و المعارف التي تمكنه من الإلمام بمادته .

و أن نسبة 29.09% من المعلمين الذين لم يتزودوا بمعلومات و ذلك لعدم مطالعة الكتب والاستفادة منها ، حيث تبلغ نسبتهم 77.77% ، و ذلك راجع إلى أسباب تتعلق بالمعلم .

الجدول رقم (26) : يوضح علاقة المشاركة في الأنشطة باكتساب المعلومات .

اكتساب المعلومات / *الأنشطة المدرسية*	نعم	لا	المجموع
نعم	%78.04 32	%21.95 09	%100 41
لا	%50 07	%50 07	%100 14
المجموع	%70.90 39	%29.09 16	%100 55

التعليق : من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 70.90% من المعلمين الذين اكتسبوا معلومات من خلال المشاركة في الأنشطة المدرسية و تقدر نسبة 78.04% في حين أن نسبة 29.09% من المعلمين الذين لم يتزودوا بمعلومات تقدر بـ 50% .

و نستنتج من خلال هذا أن المشاركة في الأنشطة المدرسية دور كبير في تثقيف المعلم و زيادة رصيده الفكري بمعلومات جديدة ، و هذا يرجع إلى مدى أهمية الأنشطة داخل المدرسة و مدى تأثيرها عليه و على التلاميذ .

الجدول رقم (27) : يوضح علاقة مدة التكوين بتحسين أداء المعلم التربوي .

تحسين الأداء / *مدة التكوين*	نعم	لا	المجموع
سنة	%74 17	%26 06	%100 23
سنتين	%83.33 10	%16.66 02	%100 12
ثلاث سنوات أو أكثر	%55 11	%45 09	%100 20
المجموع	%69	%31	%100

	38	17	55

التعليق : من خلال الجدول يتضح لنا أن نسبة 69% من المعلمين الذين تحسن أدائهم التربوي نجدها ترتفع بنسبة أكثر للذين تكونوا لمدة سنتين تقدر بـ83.33% ، و نسبة 74% لسنة ، في حين نجد نسبة 55% للذين تحسن أدائهم لمدة ثلاث سنوات أو أكثر ، كما نجد 31% من المعلمين الذين لم يتحسن أدائهم خلال فترة التكوين تقدر بنسبة 45% بالنسبة للذين لديهم مدة التكوين ثلاث سنوات أو أكثر ، ثم يليها نسبة 16.66% للمتكونين لمدة سنتين .

و هذا يفسر أن أغلب المبحوثين الذين تحسن أدائهم التربوي من خلال مدة التكوين لسنتين ولسنة ، و عليه كلما كانت مدة التكوين قليلة ارتفعت درجة تحسين الأداء التربوي ، وبالخصوص تماشيا مع الإصلاحات التربوية الجديدة .

الجدول رقم (28) : يوضح علاقة المناقشة مع المعلمين بتحسين الأداء .

تحسين الأداء / *المناقشة*	نعم	لا	المجموع
نعم	%74.50	%25.40	%100

	38	09	51
لا	%50 02	%50 02	%100 04
المجموع	%72.72 40	%27.27 15	%100 55

التعليق : يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة المعلمين الذين تحسن أدائهم من خلال المناقشة نسبتهم تقدر بـ 72.72%، و أن تحسين الأداء الجيد يساهم في المناقشة في دفع المعلم و العطاء في عمله تقدر نسبتهم بـ 74.50% ،و هذا لأن الأداء الجيد له دور فعال في جعل المعلم يتقن عمله ،و هذا عندما يتعلق بجانب التعامل مع المعلمين و المناقشة معهم، و أن نسبة 27.27% من نسبة المعلمين الذين لم يتحسن أدائهم و ذلك لقلة المناقشة بينهم حيث تبلغ نسبتها 50% و كل ذلك ناتج عن عدم الاحتكاك بالمعلمين أو الرضا بفكره فقط .

الجدول رقم (29) : يوضح علاقة تحسين الأداء التربوي بالرضا على التكوين.

الرضا على التكوين / تحسين الأداء	نعم	لا	المجموع
نعم	%77.5 31	%22.5 09	%100 40
لا	%26.66 04	%73.33 11	%100 15
المجموع	%63.63 35	%36.36 20	%100 55

التعليق : يتضح من خلال الجدول أعلاه أن نسبية 63.63% من المعلمين الراضين عن التكوين مما أدى إلى تحسين أدائهم التربوي بنسبة قدرت بـ 77.5% في حين نجد أن نسبة 36.36% تمثل المعلمين الذين غير راضين عن هذا التكوين بنسبة 73.33% .

نستنتج أن نسبة المعلمين راضين عن هذا التكوين لان هادى إلى تحسين أدائهم ، لان المعلم المتكون تكوينا جيدا يؤدي إلى تحقيق نتائج ايجابية بالنسبة للتلاميذ و كذلك للمدرسة . و عله كلما كان المعلم راضيا عن تكوينه كان بإمكانه تحسين أدائه أكثر .

عرض استنتاجات الدراسة :

تتميز كل عملية تكوينية تهدف إلى تحسين ثقافة المعلم و معارفه التربوية ، فهي إذن تسعى إلى إيجاد الوسائل المساعدة للمعلمين على استيعاب و تطبيق هذه المعلومات داخل القسم ، و هذا يتوقف على دور القائمين على التكوين كونهم مسؤولون عن تكوين المعلمين ، و على السير الحسن للمؤسسات التعليمية ، و هو ما تم الإشارة إليه من خلال دراستنا .

استنتاجات الفرضية الأولى : من خلال تحليلنا لنتائج الدراسة وجدنا أن الفرضية المتعلقة بأن لعملية التكوين أثناء الخدمة تأثير ايجابي على تحسين ثقافة المعلم . فقد تم تحقيقها و إثباتها من خلال عرض الجداول رقم (23 – 24- 25- 26)الخاصة بالتساؤل الأول .يتبين لنا من خلال العلاقة بين المتغيرين فنلاحظ أن لمدة التكوين ارتباط باكتساب معلومات و مفردات جديدة ، و بالتالي أن الاختلاف في اكتساب المعلومات و المفردات يرتبط بمدة التكوين ، بحيث أن التكوين لسنة يكسب أكثر المعلومات و المفردات و التي تقدر بـ 78.26% على خلاف التكوين لسنتين أو ثلاث سنوات و أكثر .

توجد علاقة بين اكتساب المعلومات و مطالعة الكتب ، فتوصلنا إلى أن مطالعة الكتب تزود المعلم بمعلومات ثقافية تعمل على تحسين ثقافته بنسبة قدرت ب70.90/ و عليه فان المطالعة تساعده في عملية تحضير الدروس وتوسع أفكاره و تنميتها، في حين نجد أن النشاطات المدرسية لها علاقة باكتساب المعلومات ، حيث تؤثر على المعلم و التلميذ في تحسين ثقافتهما وإبراز قدراتهما و أفكارهما الشخصية .

_ من خلال هدا نستنتج أن كلما تحسنت و ازدادت ثقافة المعلم،كان باستطاعته ان يتماشى

مع المستجدات الجديدة ، إلى جانب ما يحدث من تقدم و تطور في مهاراته التعليمية و التحسين مستواه و ثقافته العلمية .

استنتاجات الفرضية الثانية :

نستنتج من عرض الجدول رقم (27- 28- 29-)الخاص بالتساؤل الثاني زيادة المعارف التربوية أثناء التكوين، نجد هناك علاقة بين مدة التكوين من جهة ، و تحسين الأداء التربوي من جهة أخرى ، بحسب مدة التكوين نجد أن المعلمين المتكونين لسنة هم الذين تحسن أدائهم بنسبة تقدر بـ 70.83% و هذا راجع إلى الرغبة الشديدة لدى المعلين ومدى تقبلهم و رضاهم عن هذا التكوين .

كما أن هناك أيضا علاقة بين المناقشة مع المعلمين و مدى تأثيرها على تحسين أداء المعلم التربوي ، فنجد أن المعلمين الذين يستمرون في المناقشة قد حققوا أداء جيد في التعليم ، و قد يرجع هذا إلى مدى أهمية المناقشة و الاستفادة التي يمكن أن يتحصل عليها .

كما أن هناك علاقة بين الرضا عن التكوين و تحسين الأداء التربوي ، فنجد على سبيل المثال أن المعلمين الذين هم راضين عن هذا التكوين تحسن أدائهم التربوي و ذلك بنسبة 77.5% ، و هذا دليل على أن العملية التكوينية سليمة و ناجحة تتماشى مع البرامج المسطرة للتكوين .

و عليه فزيادة هذه المعارف التربوية تجعل المعلم أكثر استجابة لما قدم له من طرف المكونين ، مما يسهل له عمله و دوره بطريقة جيدة و تجعله يسعى دائما وراء التحسين من كفاءته داخل القسم.

استنتاج عام .

تهدف عملية التكوين أثناء الخدمة إلى تحسين ثقافة المعلم و معارفه التربوية داخل المدرسة ، فهي تسعى إلى إيجاد الوسائل المساعدة للمعلمين ، و هذا يتوقف على دور القائمين على التكوين كونهم مسؤولون على تكوين المعلمين ، و على سير المؤسسات التعليمية .

- لقد برزت إشكالية الدراسة و فرضياتها من أرضية واقع التكوين أثناء الخدمة ، و هذا يضم معلمي المدارس الابتدائية و مدى تأثيره عليهم ، كما أن النظرة الحالية للتكوين أثناء الخدمة تعتمد على إعداد برامج و نماذج جديدة ، و نظرا للاصطلاحات الجديدة التي طرأت على المنظومة التربوية و الهدف منه زيادة الاهتمام بالمعلمين و إعدادهم لميادين الحياة المختلفة بوصف أن التكوين الفعال و الجيد هو الذي يعمل على زيادة ثقافة المعلم و مساعدته على تكوين نفسه بنفسه و انتهت هذه الدراسة الميدانية للبحث عن إجابات التساؤلات التي تضمنتها الإشكالية ما هو اثر التكوين أثناء الخدمة على المعلمين ، و تضمنت هذه الإشكالية معالجة الموضوع من جوانبه النظرية و تحليل مكوناته انطلاقا من منهجية ثم على أثرها تحديد أدوات معالجة الموضوع ميدانيا و إحصائيا و منه تم التوصل إلى النتائج التالية :

- كلما كانت مدة التكوين أقل كان اكتساب أكثر للمعلومات و المفردات .
- كلما كانت مدة التكوين أقل كانت درجة تحسن الأداء التربوي أكثر .

حصريا على موقع بحر الانساب === تحت اشراف حسوني محمد عبد الغني

خـــاتـــــــمـــــة

لقد تناولنا في بحثنا هذا واقع التكوين أثناء الخدمة و أثره على المعلمين حيث حاولنا فيه قدر الإمكان الوقوف على جوانب التكوين و كذلك الآثار المترتبة له ، و هذا من خلال وصفنا لفرضيات الدراسة ، و ما يمكن استخلاصه من الدراسة التي قمنا بها في جانبيها النظري والتطبيقي أن للتكوين دورا هاما لتحسين ثقافة المعلم و زيادة معارفه التربوية ، و يكون هذا من خلال تفاعل مع أطراف العملية التكوينية ، حيث يعتبر التكوين من أهم الوظائف التي يعتمد عليها للوصول إلى تحقيق الأداء المتميز و الفعال ،و عليه فقد أثبتت النتائج المتحصل عليها أن التكوين ينتهج إلى حد كبير حيث يطور و يحسن من أداء المعلم في التعليم أولا ، ثم الاهتمام بتطوير

المنظومة التربوية بوصفها المصدر الأساسي و المنشئ لدعم المتكونين ، و الملفت للانتباه في هذه الدراسة أن مدة التكوين القصيرة تغير مستوى أداء المعلم و تزيد من ثقافته و معارفه نتيجة تغير طرقه بشكل مستمر .

اقتراحات و توصيات :

من خلال دراستنا خرجنا ببعض النتائج و التوصيات .

- تهيئة معلمين أكفاء ذو خبرة عالية في التعليم و ذلك بالقيام في التدريس في معاهد إعداد المعلمين بعرض الرفع من مستواهم .

- ضرورة حدوث ووجود التفاعل المستمر بين أطراف العملية التكوينية (المعلم المتكون – المعلم المكون) .

- العمل على فتح مجالات لتبادل الخبرات بين المعلمين .

- العمل على إجراء دراسات تتعلق بالتكوين أثناء الخدمة بغية معرفة أعمق لواقع التكوين أثناء الخدمة .

- وضع برامج تكوين تتماشى مع الواقع المعلمي .

- العمل على إنشاء معاهد خاصة بتكوين المعلمين ينخرط فيها المعلم في البداية قبل الانخراط في سلك التعليم .

قائمة المصادر و المراجع

1 - الباحثة دنيا علي حامد ، الاعتماد المهني للمعلم في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة ، دار الجامعة ، الإسكندرية ، 2007 .

2 - بوفلجة غياث ، الأسس النفسية للتكوين ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، ط2 ،

3 - جمانة محمد عبيد ، المعلم إعداده ، تدريبه و كفاياته ، دار صفا ، ط1 ، 2006 .

4 - حسان محمد حسان ، الأسس العلمية للمناهج البحث الاجتماعي ، دار الطبيعة ، ط8 ،بيروت ، 1986 .

5 - حسن احمد الطعاني ، أسس التدريب مفهومه و فعالياته ، دار الشروق ، 2002 .

6 - حسن شحاتة (و آخرون) ، معجم المصطلحات التربوية و النفسية و الدار المصرية اللبنانية ، ط1، القاهرة ، 2003 .

7 - حسن عبد الحميد احمد رشوان ، العلم و التعليم و المعلم من منظور علم الاجتماع ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2006 .

8 - خالد حامد ، منهجية البحث في العلوم الاجتماعية و الإنسانية ، جسور للنشر و التوزيع ، ط2، الجزائر .

9 خالد زكي عقل ، المعلم بين النظرية و التطبيق ، مكتبة دار الثقافة ، ط1 ، 2004 .

10 -رانيا عدنان ، علم النفس المدرسي ، دار البداية ، ط1 ، عمان ، 2006 .

11 -صلاح السيد عبده رمضان ، تطوير برامج تكوين المعلم بكليات التربية ، ايتراك ، ط1 ، القاهرة ، 2005 .

12 - الطاهر زرهوني ، التعليم في الجزائر قبل و بعد الاستقلال ، موفم للنشر و التوزيع ، 1993 .

13 - عبد الرحمان صالح الأزرق ، علم النفس التربوي للمعلمين ، دار الفكر العربي ، ط1 ، لبنان، 2002 .

14 - عبد السلام مصطفى عبد السلام ، أساسيات التدريس و التطوير المهني للمعلم ، دار الجامعة الجديدة ، ط2 ، الأزاريطة .

15 - عبد الله الرشدات ، نعيم جعنيني ، المدخل إلى التربية و التعليم ، دار الشروق ، الأردن ، 1994 .

16 - غسان قاسم دوار اللامي ، سرمد فخري النعمي ، الاتجاهات العالمية في إعداد المدربين في التعليم المهني ، المركز العربي ، بنغارب ، ط1 ، 2003 .

17 -ماجد الخطابية (و آخرون) ، التفاعل الصفي ، دار الشروق ، كط1 ، الأردن ، 2002 .

18 -مجدي صلاح طه المهدي ، المعلم و مهنة التعليم بين الأصالة و المعاصرة ، دار الجامعة الجديدة ، الأزاريطة ، 2007 .

19 -محمد احمد كريم(و آخرون)، التفاعل الصفي ، دار الشروق ، ط1 ، الأردن ، 2002 .

20 -محمد عبد الرحيم عدس ، المعلم الفاعل و التدريس الفعال ، دار الفكر ، ط1 ، عمان ، 2000 .

21 -محمد عبد الرزاق إبراهيم ، منظومة تكوين المعلم في ضوء خبرات معايير الجودة الشاملة، دار الفكر ، ط1 ، الأردن .

22 -محمد عثمان خشاب ، البحوث العلمية و إعداد الرسائل الجامعية ،دار حاب للطباعة والتوزيع ،الجزائر .

23 -محمد لبيب النجيمي (و آخرون) ، بحوث نفسية و تربوية ، دار العالم العربي ، ط1 .

24 -محمد محمود الحيلة ، مهارات التدريس الصفي ، دار المسيرة ، ط1 ، الأردن ، 2002 .

25 -محمد مزيان ، مبادئ البحث النفسي و التربوي ، دار الغرب للنشر و التوزيع ، وهران ، 2002 .

26 -وليد احمد جابر ، طرق التدريس العامة تخطيطها و تطبيقاتها التربوية ، دار الفكر ، ط2 ، الأردن ، 2005 .

1 - Forestw. Parkay/ Beerlyd ardcastle ، مهنة التعليم المؤثرات على حياة المعلمين المهنية ، (ترجمة) ، دار الكتاب الجامعي ، ط1 ، فلسطين ، 2005 .

المجلات و الرسائل :

1 -بوكار مباركة ، رؤية المعلم المتكون لتكوينه ، رسالة ليسانس ، قسم علم النفس و علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة وهران ، 2003 .

2 -صلاح عبد الله جاسم ، المجلة التربوية العدد 01 ، مجلس النشر العلمي ، الكويت ، 1984 .

3 -ضياء الدين زاهر ، مجلة مستقبل التربية العربية ، العدد 34 ، المركز العربي للتعليم والتنمية، 2004 .

4 -مجلة مركز البحوث التربوية ، جامعة قطر ، 1997 .

5 -المربي ، المجلة الجزائرية للتربية ، العدد 10 ، 2008 .

6 -منشورة وزارة لتربية الوطنية ، تكوين معلمي الابتدائي و أساتذة التعليم المتوسط ، 2005 ، ص04 .